

乳幼児をもつ夫婦における父親のストレス

——仕事と家庭の多重役割，職場の環境，性役割観の観点から——

The Stress of Fathers with Infant;
—from Perspectives of Multiple Roles between the Role of Work and Home,
Environment of Workplace, View of the Gender Role—

河 田 英

Ei KAWATA

(日本女子大学大学院 人間社会研究科 心理学専攻 博士課程前期)

要 約

本研究は，乳幼児をもつ夫婦における父親のストレスを多面的な観点から調査しそれが夫婦関係にどのように影響するのかを検討することを目的として，保育園に子どもを通わせる 168 名の父親を対象に質問紙調査を実施した。

その結果，以下のことが明らかになった。

- ①仕事役割と家庭役割のポジティブ・スピルオーバーと仕事の柔軟性がストレス反応に有意な負の影響を与え，仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーがストレス反応に有意な正の影響があることが示された。
- ②職場の家庭生活への理解度の下位尺度；上司の理解，ファミリーフレンドリーな職場，仕事の柔軟性が，仕事役割と家庭役割のポジティブ・スピルオーバーに正の影響を与え，仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーに負の影響を与えており，多重役割におけるスピルオーバー，ストレス反応，夫婦関係の関連を考慮すると，父親の育児参加への職場の理解の重要性が示唆された。

[Abstract]

The purpose of this study is examining the stress of fathers with infant from the many-sided perspectives and considering that how the stress affects marital relationships. The data was obtained through questionnaire from 168 fathers with nursery school children.

The major findings were as follows;

- 1) "The positive spillover between the roles at work and home" and "The flexibility of work" have a significantly positive effect on the stress response of fathers, and "The negative spillover from work to family role" yields a significantly negative effect on the stress response of fathers.
- 2) Subscales of understanding among workplace coworkers were "Understanding of supervisor", "Family-friendly workplace" and "The flexibility of work". These have a significantly positive effect on "The positive spillover between the roles at work and home", and have a significantly negative effect on "The negative spillover from work to family role". Considering the relation among spill over of multiple roles, stress response, marital relationship, it is important for mental health of fathers with infant to improve the understanding among workplace coworkers toward fathers taking parts in child care.

問題と目的

現在の日本の社会においては、他国に例を見ない速さで少子高齢化が進み、核家族化の進行、女性の社会進出、情報化による子育てに関する情報の氾濫などの環境の変化が加速し、家族の在り方や養育者および子どもを取り巻く環境に大きな変化が起きている。

宮本・藤崎（2008）は、父親役割の構造的な変化を指摘している。父親に期待される役割は、前近代家族の「権威としての父親（稼ぎ手・社会化の担い手）」、近代家族の「父親不在（稼ぎ手）」の時代を経て、現在では「新しい父親像」として、稼ぎ手・社会化の担い手の他に、世話の担い手としての役割が加わるという変化を見せている。共働き世帯も増え、女性の活用が政府の成長戦略として掲げられている今日の日本では、父親が世話を担う場面も多くなり、父親は仕事の役割と家庭の役割を同時に担っているということが言えるだろう。

これまでの先行研究では、夫婦関係と良好さを子どもの健全な発育に繋がる要素として挙げる研究は多い。数井・無藤・園田（1996）によると、母親と父親の調和的な関係と、子どもの愛着の安定的な発達に関連していた。牧野（1982）は、母親が父親に支援されていないと感じると、情緒不安定になったり孤独感を持ったりするという結果を報告しており、父親が家族機能の中で果たす役割が大きなものであることがわかる。さらには、核家族化が進行している現状と、共働き世帯が依然として増加傾向にあること（厚生労働白書、2012）を鑑みれば、「子育て」は母親だけのものではなく、「父親」も参加するものになってきていると言えるだろう。

しかし、このような社会構造の急激な変化により、父親役割に多くの役割が求められるようになったことで、社会や配偶者からの要請に応えようとするも、仕事が忙しく思うよういかなかったり、不慣れな育児に戸惑いを感じたりしながら育児に参加し、ストレスを感じている父親もいることが予想される。父親の社会的な構造の変化と父親の家族機能の中で果たす役割の重要性を考えると、育児期の父親は自身を取り巻くどのような状況にストレスを感じるのか明らかにする必要があると言える。

そこで本調査では乳幼児をもつ夫婦における父親のストレスに焦点を当てて研究を行っていく。「仕事と家庭の多重役割」「父親の職場の環境」「父親のもつ性役割観」という3つの観点から調査し、それが父親の「ストレス反応」にどのような影響を与え、そのストレスが「配偶者への愛情（夫婦関係）」にどのような影響を与えているかについて検討する。

福丸（2003）は、仕事役割と家庭役割との多重役割と父親の抑うつ度との関連について研究を行っている。多重役割とは、職業人や社会人としての役割と夫・父親としての家庭での役割を多重に担っている状態を指す（福丸、2003）。多重役割を捉える枠組みには、「スピルオーバー」、「補償」、「コンフリクト」、「分離」の4つの代表的モデルが挙げられる。

“スピルオーバー”は、多重役割を「一方の役割における状況や経験が他方の役割における状況や経験に影響を及ぼすもの」として捉える。スピルオーバーは、2つの側面から捉えることができ、ポジティブ・スピルオーバーとは、スピルオーバーが起きることで心理的な好循環（日々の充実感の高まり など）が生まれることを指し、ネガティブ・スピルオーバーとは、スピルオーバーが起きることで心理的な悪循環（精神的疲労感・負担感 など）が生まれることである。スピルオーバーはコンフリクトと類似した側面があるが、後者は両役割間の肯定的な関係を含むこ

とが難しいとされているため、本研究でも多重役割の肯定的な側面と否定的な側面の両者を検討するためにスピルオーバーを採用する。

「父親の職場の環境」を観点に取り入れた理由としては、就業状況や収入で男女平等が広まっているものの、やはり男性にとって仕事は、収入を得、家族を養う手段である。また、多くの時間と労力を費やし、成功を目指し結果を残すものでもあり、人生において大きな意味を持つと考えられる。しかし、長時間の拘束や、精神的プレッシャーなど、仕事の与える肉体的・精神的負担は大きい。職場が家庭生活に理解のある職場であるかどうかということは、多重に役割を担う父親のストレスに与える影響は大きいのではないだろうか。そこで、本調査では「父親の職場の家庭生活への理解度」を変数として取り入れる。

また、より総合的・多面的な調査を目指すために、父親個人のもつ価値観も観点として取り入れたい。価値観が思考・判断・行動に与える影響は大きい。共働き世帯が多くを占める中で、「男性は仕事・女性は家庭」といった伝統的な性役割観を持つ父親の場合、「父親も育児に参加すべき」という現代の日本の風潮はストレスの高いものであるだろう。妻に就業をさせているという状況や、家事を手伝うということに対しストレスを感じる事が予想される。本調査では、父親のもつ性役割観はストレス反応に関連があるのかについて検討し、現代の育児期の父親のもつ性役割観についても併せて考察していく。

多重役割におけるスピルオーバーについて、「仕事と家庭の多重役割」「父親の職場の環境」「父親のもつ性役割観」という3つの観点から調査された先行研究はこれまでにない。本研究では、それらの関連を検討するとともに、それがストレスに影響し、「夫婦関係」に影響する可能性について探ることを目的とする。また、多重役割は抑うつ度との関連を想定される場合が多いが、本調査では抑うつ度に至る前の段階であるストレス反応に焦点を当てて検討を行い、育児期の父親のストレスに対する予防・早期介入の可能性を検討したい。

方 法

1. 調査対象者

調査対象者はA県とB県にある保育園5ヶ所に通う園児の保護者であり、協力を依頼した。404組配布し、夫婦ともに質問紙が有効であると判断されたのは168組であった（回収率41.58%）。

2. 調査時期

2013年10月～11月にかけて調査を実施した。

3. 調査内容

①仕事と家庭の多重役割について

対象者の仕事と家庭の多重役割の状況を調査するために、福丸（2003）で用いられた仕事役割と家庭役割の関係を測る尺度18項目を使用した。以下、「仕事と家庭の多重役割尺度」とする。評価は、「あてはまる／ややあてはまる／あまりあてはまらない／あてはまらない」の4件法で

あった。

②職場の家庭生活への理解度について

職場の家庭生活への理解度を測るという目的に適した既存の尺度がなかったため、独自に作成した。乳幼児をもつ父親はどのような職場が働きやすいのかを「ファミリー・フレンドリーな職場環境の従業員モラル効果：男女比較分析」（藤本，2004）を参考に検討し，そこから働きやすい職場であるための3条件（a. 上司の理解，b. 仕事の柔軟性 c. ファミリーフレンドリーな職場）を想定した。この3条件をもとに9項目を作成した。評定は①と同様であった。以下，「職場の家庭生活への理解度尺度」とする。また，より詳細に職場の家庭生活への理解度を把握するために，「育児を支援する制度，または育児の支援につながる制度」に関する項目を4項目設け，「ある／ない」または「はい／いいえ」の2件法で尋ねた。「育児を支援する制度，または育児の支援につながる制度」があると回答した人には「その内容（1. 育児支援制度，2. 事業所内保育所制度，3. 在宅勤務制度，4. 短時間勤務制度，5. 育児関連の情報提供サービス，6. フレックス・タイム制，7. くるみんマークのある企業，8. その他（自由記述））」も回答してもらった。

③性役割観について

平等主義的性役割態度スケール短縮版（鈴木，1994）を使用した。評定は①と同様であった。

④夫婦関係について

夫婦間の愛情を測る尺度として，伊藤・相良（2012）で作成されたものを使用した。これは，情緒的なサポートを中心とした項目で構成されており，「配偶者への愛情」を測る意味合いが強い。本調査では，配偶者への愛情を指標にし，その結果を夫婦関係の良好さとした。以下，「配偶者への愛情尺度」とする。評定は①と同様であった。

⑤ストレス反応について

ストレス反応を測る尺度として，松浦・勝岡・脇（2012）で作成されたものを使用した。ストレス反応尺度は，新名らによる心理的ストレス反応尺度や，横山によるPOMSなど，これまでも数多くのものが開発されてきたが，これらは下位尺度が多く，それに伴い項目数が多く対象者への負担が大きいものであった。鈴木らによるSRS-18は，項目数は18項目と改善されたものの，峻別すべきと考えられる抑うつと不安という感情の状態として異なる因子を「抑うつ・不安」因子として扱っている。松浦・勝岡・脇（2012）で作成されたもの，12項目と項目数も少なく，因子も「抑うつ感」「易怒感」「疲労感」「身体不調感」という心理臨床的に意味の重なりが無い4因子で構成されている。回答者の直近の一週間の状況について回答してもらった。以下，「ストレス反応尺度」とする。評定は①と同様であった。

⑥調査対象者の属性

フェイスシートでは，「年齢」「家族構成」「就業の有無」「就業形態」について回答を求めた。「家族構成」では，構成員の年齢と対象者から見た構成員の属性について尋ね，「就業の有無」で

は「はい／いいえ」のいずれかを選択し、いいえの人には質問紙の3問目より回答するように指示した。「就労形態」では、「雇用者／被雇用者／その他」のいずれかを選択してもらった。

4. 手続き

保育園の職員に保護者への質問紙の配布と調査についての説明を依頼した。回収は、各保育園に設置された回収箱に入れるなど、各保育園でまとめてもらった。回答は2～3週間程の期間を設けた。質問紙は、父親用一部と母親用一部を一組として配布した。

5. 倫理的配慮

本調査の実施にあたり、各園に対して口頭および書面にて、調査の概要および回答は任意であることなどを説明し、調査の協力に同意を得られた園においてのみ質問紙の配布・回収を依頼した。質問紙の中には夫婦関係に関する項目があるため、片親家庭については園と話し合い特別な配慮の申し入れがあった場合、夫婦関係に関する項目を削除した質問紙を用意した。さらに、調査対象者に対しては、本調査は子育て中のお父さんお母さんについての資料を収集するものであり、卒業論文の研究として行っていること、回答は無記名で、結果は統計的に一括処理されること、回答は部外者に漏れないことなどを記載した資料を質問紙に同封して配布した。

6. 結果の整理

得られた質問紙のデータの分析には、SPSS Statistics 21.0, Amos21.0を使用した。

結 果

本調査では父母双方からデータを得ているが、今回は父親のデータのみを使用する。

1. 調査対象者について

父親の平均年齢は、37.86歳であった。子どもの平均年齢が、4.69歳（0-19）、保育園に通う子どもが第一子である家庭が約27%（46名）、第二子以上の家庭が約71%（119名）、不明が2%（3名）であった。父親の有職率は、100%（168名）で、そのうち「被雇用者」と回答した者が70%（118名）で最も多く、「雇用者」と回答した者が32%（38名）、その他が2%（2名）、無回答が6%（10名）であった。

2. 仕事と家庭の多重役割尺度

仕事と家庭の多重役割尺度18項目に対して主因子法で因子分析を行った結果、3因子構造が妥当であると考えられたため、3因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった3項目を削除し、再び3因子構造を想定し、因子分析を行った。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子相関をTable1に示す。なお、回転前の3因子で15項目を説明する割合は47.35%であった。

第1因子は6項目で構成されており、仕事役割と家庭役割が互いに良い影響を与えていること

Table1 仕事と家庭の多重役割尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

項 目	因子 1	因子 2	因子 3
仕事でいい刺激を受けるので家庭生活にも張り合いが出る	.78	-.04	.06
仕事でうまくいっているので家にいる時も気分がいい	.71	-.09	-.12
家庭生活がうまくいっているので気分よく仕事ができる	.71	.08	-.23
家庭でくつろげるので気分よく仕事ができる	.68	-.01	-.18
子育ての経験が仕事でも活かされる	.59	.03	.26
仕事での経験が家庭でも活かされる	.57	.06	.22
仕事で疲れてしまい父親としての役割が思うように果たせない	.05	.86	-.03
仕事で疲れてしまい夫としての役割が思うように果たせない	-.05	.76	-.17
仕事が忙しくて家族とゆっくり過ごす時間が少ない	.09	.59	.05
仕事がきついで家にいるときもいらいらする	-.14	.57	.06
仕事のスケジュールと家族との生活がぶつかることが多い	.06	.50	.23
家族と過ごす時間のために仕事をする時間が少ない	.13	-.11	.78
家事や育児のために仕事量を抑えなくてはならない	.14	.09	.71
家事や育児のために仕事での役割が思うように果たせない	-.11	-.01	.65
家族サービスに疲れてしまい仕事に充分取り組みない	-.04	.05	.44
因子間相関	I	II	III
I	—	-.34	-.29
II		—	.33
III			—

を表す項目が高い負荷量を示していた。そこで「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」因子と命名した。第2因子は、5項目で構成されており、仕事役割が家庭役割へネガティブな影響を与えていることを意味する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」因子と命名した。第3因子は4項目で構成されており、家庭役割が仕事役割へネガティブな影響を与えていることを意味する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバー」因子と命名した。

仕事と家庭の多重役割尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」下位尺度得点 ($M = 2.47$, $SD = 0.62$), 「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」下位尺度得点 ($M = 2.36$, $SD = 0.65$), 「家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバー」の下位尺度得点 ($M = 1.72$, $SD = 0.58$) とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」で $\alpha = .82$, 「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」で $\alpha = .79$, 「家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバー」で $\alpha = .74$ と十分な値が得られた。

仕事と家庭の多重役割尺度の下位尺度間相関は、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」と「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」, 「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」と「家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバー」との間に有意な負の相関がみられ, 「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」と「家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバー」との間に有意な正の相関がみられた。

Table2 職場の家庭生活への理解度尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

項 目	因子 1	因子 2	因子 3
上司は、家族内では私が家族員の一人として責任を果たさなくてはならないことを理解している	1.01	-.03	-.03
上司は、私の家庭内の役割について理解がある	.89	-.02	.07
上司は、私が家族の話をすれば聞いてくれるだろう	.83	.06	-.04
私の職場では、家族やプライベートな生活よりも、仕事を優先することが期待されている	.03	.82	-.06
うちの職場では、高い評価を得たり出世をするためには、残業や自宅での仕事の持ち帰りも当然という雰囲気がある	-.06	.62	.02
育児休暇を取得したり、育児を理由に有給休暇をとったら、私の職場では、快く思わない人もいる	.24	.46	.09
職場での仕事の進め方に関して、私は意見を言う権利を持っている	.09	-.15	.76
私は、仕事のスケジュールを自由に調整することができる	-.11	.20	.64
因子間相関	I	II	III
I	—	.53	.54
II		—	.46
III			—

3. 職場の家庭生活への理解度尺度

職場の家庭生活への理解度尺度 9 項目に対して主因子法で因子分析を行った結果、3 因子構造が妥当であると考えられたため、3 因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった 1 項目を削除し、再び 3 因子構造を想定し、因子分析を行った。プロマックス回転後の最終的な因子パターンと因子相関を Table2 に示す。なお、回転前の 3 因子で 8 項目を説明する割合は 62.71% であった。

第 1 因子は 3 項目で構成されており、上司が家庭生活についてどの程度理解を示してくれるかに関する項目が高い負荷量を示していた。そこで「上司の理解」因子と命名した。第 2 因子は、3 項目で構成されており、家庭をもつ者にとってどの程度働きやすい職場であるかに関する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「ファミリーフレンドリーな職場」因子と命名した。第 3 因子は 2 項目で構成されており、仕事がどれほど柔軟なものであるかを意味する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「仕事の柔軟性」因子と命名した。

職場の家庭生活への理解度尺度の 3 つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「上司の理解」下位尺度得点 ($M = 3.07$, $SD = 0.86$), 「ファミリーフレンドリーな職場」下位尺度得点 ($M = 2.51$, $SD = 0.81$), 「仕事の柔軟性」の下位尺度得点 ($M = 2.57$, $SD = 0.84$) とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「上司の理解」で $\alpha = .93$, 「ファミリーフレンドリーな職場」で $\alpha = .70$, 「仕事の柔軟性」で $\alpha = .65$ となった。「仕事の柔軟性」因子において α 係数が .70 以上にならなかったのは項目数が 2 項目と少ないためであると考えられる。しかし、職場の家庭生活への理解度を測る上で必要な因子であると考えられるため、そのまま分析を進めることにした。3 つの下位尺度は、互いに有意な正の相関を示した。

4. 対象者が職場で利用できる育児支援制度の現状

対象者に、職場の育児支援制度の状況について回答を求めた。

育児を支援する制度の有無を尋ねたところ、「有り」と回答したのが168名中101名（69%）、「無し」と回答したのが66名（30%）、無回答が1名（1%）であった。育児を支援する制度、または育児の支援に繋がる制度があると回答した人の育児支援制度の具体的な内容についての回答をTable3に示す。なお、「その他」の具体的な内容について記述してもらったところ、「手当金」「福利厚生」「子どもの看護休暇（0歳～未就学児で一人につき5日間）」「育児休業制度」などが挙げられた。

Table3 職場にある育児支援制度、または育児の支援に繋がる制度の具体的な内容

育児支援制度の種類	回答者数（名）	割合（%）
育児休暇制度	94	51.09
短時間勤務制度	53	28.80
フレックスタイム制度	18	9.78
育児関連の情報提供サービス	5	2.72
在宅勤務制度	3	1.63
事業所内保育所制度	2	1.09
くるみんマークのある企業	2	1.09
その他	7	3.80
合 計	184	100.00

また、制度があると回答した101名の中でその制度を「利用しやすい」と回答した者は50名（49%）、「利用しにくい」と回答したのが47名（47%）、無回答が4名（4%）であった。この結果より、168名中「制度がありその制度を利用しやすい」と回答したのが50名（30%）、「制度があるが利用しにくい」または「制度がない」と回答したのが113名（68%）、無回答が4名（2%）であった。

また、育児を支援する制度、または育児の支援に繋がると回答した66名のうち、そのことによる不便や不満は「ある」と回答したのが33名（50%）、「ない」と回答したのが32名（48%）、無回答が1名（2%）と、半数が制度がないことによる不便や不満を感じている状況にあることがわかる。

しかし、「家庭生活に理解のある職場だと思うか」という質問に対しては、「はい」と回答したのが113名（67%）、「いいえ」と回答したのが45名（27%）であった。

5. 平等主義的性役割態度スケール短縮版

平等主義的性役割態度スケール短縮版15項目に対して主因子法で因子分析を行った結果、5因子構造が想定されたが、第5因子が1項目となり因子として扱うには少ないと判断されたため、3因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった3項目を削除し、再び3因子構造を想定し因子分析を行った。しかし、第1因子で内的整合性が $\alpha = .52$ となり、第1因子の1項目を削除した場合 $\alpha = .72$ になることが示

されたため、合計4項目を削除し再度因子分析を行った。なお、回転前の3因子で11項目を説明する割合は43.69%であった。

第1因子は6項目で構成されており、職業と家庭生活に関する価値観を問う項目が高い負荷量を示していた。そこで「仕事・家庭の性役割観」因子と命名した。第2因子は、3項目で構成されており、女性が職業を持つことへのイメージに関する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「女性が仕事を持つイメージ」因子と命名した。第3因子は3項目で構成されており、女性と仕事の関係に関する項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「女性と仕事」因子と命名した。

仕事と家庭の多重役割尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「仕事・家庭の性役割観」下位尺度得点 ($M = 2.65$, $SD = 0.58$), 「女性が仕事を持つイメージ」下位尺度得点 ($M = 3.09$, $SD = 0.59$), 「女性と仕事」下位尺度得点 ($M = 2.65$, $SD = 0.64$) とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「仕事・家庭の性役割観」で $\alpha = .72$, 「女性が仕事を持つイメージ」で $\alpha = .73$, 「女性と仕事」で $\alpha = .63$ と十分な値が得られた。3つの下位尺度間で、互いに有意な正の相関を示した。

6. 配偶者への愛情（夫婦関係）尺度

配偶者への愛情（夫婦関係）尺度16項目に対して主因子法で因子分析を行った結果、3因子構造が妥当であると考えられたため、3因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった3項目を削除し、再び3因子構造を想定し、因子分析を行った。なお、回転前の3因子で16項目を説明する割合は60.76%であった。

第1因子は6項目で構成されており、妻に対して、あるいは妻からの信頼や理解を示す項目が高い負荷量を示していた。そこで「理解と信頼」因子と命名した。第2因子は、5項目で構成されており、妻への感情や共にいることへの安心感を表す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「妻への愛着」因子と命名した。第3因子は4項目で構成されており、妻からの情緒的サポートを表す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「情緒的サポート」因子と命名した。

仕事と家庭の多重役割尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「理解と信頼」下位尺度得点 ($M = 3.03$, $SD = 0.61$), 「妻への愛着」下位尺度得点 ($M = 3.32$, $SD = 0.60$), 「情緒的サポート」下位尺度得点 ($M = 2.89$, $SD = 0.68$) とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「理解と信頼」で $\alpha = .89$, 「妻への愛着」で $\alpha = .86$, 「情緒的サポート」で $\alpha = .84$ と十分な値が得られた。3つの下位尺度は、互いに有意な正の相関を示した。

7. ストレス反応尺度

ストレス反応尺度12項目に対して主因司法で因子分析を行った結果、3因子構造が妥当であると考えられたため、3因子構造を仮定して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。十分な因子負荷量を示さなかった3項目を削除し、再び3因子構造を想定し、因子分析を行った。なお、回転前の3因子で12項目を説明する割合は62.67%であった。

第1因子は4項目で精神的な疲労からくる抑うつ感を表す項目が高い負荷量を示していた。そ

こで「抑うつ感」因子と命名した。第2因子は、5項目で構成されており、身体的な疲労感を示す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで「身体的疲労感」因子と命名した。第3因子は3項目で構成されており、日常的な怒りやすさを表す項目が高い因子負荷量を示していた。そこで、「易怒感」因子と命名した。

ストレス反応尺度の3つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、「抑うつ感」下位尺度得点 ($M = 3.07$, $SD = 0.86$), 「身体的疲労感」下位尺度得点 ($M = 2.51$, $SD = 0.81$), 「易怒感」下位尺度得点 ($M = 2.57$, $SD = 0.84$) とした。内的整合性を検討するために下位尺度の α 係数を算出したところ、「抑うつ感」で $\alpha = .90$, 「身体的疲労感」で $\alpha = .82$, 「易怒感」で $\alpha = .86$ と十分な値が得られた。3つの下位尺度は、互いに有意な正の相関がみられた。

ストレス反応に及ぼす影響

仕事と家庭の多重役割, 職場の家庭生活への理解度, 性役割態度がストレス反応にどのような影響を与えているのかについて検討するために, 各尺度の下位尺度とストレス反応尺度について重回帰分析を行った。

①仕事と家庭の多重役割尺度がストレス反応に及ぼす影響

重回帰分析の結果を table7 に示す。両役割間のポジティブ・スピルオーバーからストレス反応に対して負の標準偏回帰係数 (β) と, 仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーからストレス反応への正の標準偏回帰係数が有意であった。また, 家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバーからストレス反応への標準偏回帰係数は有意でなかった。つまり, 両役割間のポジティブ・スピルオーバーを感じている状態にいるほどストレスは低く, 仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーを感じているほどストレスが高いということが読み取れる。

Table7 仕事と家庭の多重役割とストレス反応の重回帰分析

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
両役割間の			
ポジティブ・スピルオーバー	- 4.31	0.89	-.32***
仕事役割から家庭役割への			
ネガティブ・スピルオーバー	4.61	0.88	.36***
家庭役割から仕事役割への			
ネガティブ・スピルオーバー	1.28	0.97	.09
R^2	.33***		

基準変数：ストレス反応

*** $p < .001$

②職場の家庭生活への理解度がストレス反応に及ぼす影響

重回帰分析の結果を table8 に示す。「上司の理解」因子と「ファミリーフレンドリーな職場」因子も負の影響を示しているものの, 有意といえるほどではなかった。仕事の柔軟性からストレ

ス反応への負の標準偏回帰係数が有意であった。仕事を持つ父親がどれほどストレスを感じるかは、「仕事の柔軟性」が大きな意味を持つことが示された。

Table8 職場の家庭生活への理解度とストレス反応の重回帰分析

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
上司の理解	- 1.43	0.86	- .15
ファミリー フレンドリーな職場	- 0.47	0.90	- .05
仕事の柔軟性	- 2.18	0.82	- .22***
R_2	.12***		

基準変数：ストレス反応

* $p < .05$, *** $p < .001$

3. 性役割観がストレス反応に及ぼす影響

重回帰分析の結果を、table9 に示す。「仕事・家庭の性役割観」「女性が仕事を持つイメージ」「女性と仕事」のすべての下位尺度からストレス反応への標準偏回帰係数は有意でないことが示された。よって、性役割観はストレス反応に影響を与えていないことが明らかになった。

Table9 平等主義的性役割観尺度とストレス反応重回帰分析

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
仕事・家庭の性役割観	- 1.20	1.29	- .08
女性が仕事を持つ イメージ	- 1.35	1.24	- .10
女性と仕事	1.52	1.10	.12
R_2	.02		

基準変数：ストレス反応

4. ストレス反応と夫婦関係の関連

ストレス反応と夫婦関係の相互相関を Table10 に示す。ストレス反応と夫婦関係は有意な相関があることが示された。

Table10 ストレス反応尺度の下位尺度間相関

	ストレス反応	夫婦関係
ストレス反応	—	- .26**
夫婦関係		—

** $p < .01$

また、ストレス反応が夫婦関係に与える影響について検討するために、ストレス反応と下位尺度因子と夫婦関係について重回帰分析を行った。重回帰分析の結果を table11 に示す。ストレス反応の中でも、「抑うつ感」がストレス反応に有意な負の影響を与えていることが明らかになった。

Table11 ストレス反応尺度と夫婦関係の重回帰分析

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
抑うつ感	- 2.20	0.85	- .29***
身体的疲労感	0.44	1.31	.05
易怒感	- 0.63	1.24	-.07
R_2	.89		

基準変数：夫婦関係

** $p<.01$, *** $p<.001$

本調査の対象となった父親のストレスに影響を与えるモデルの検討

本調査で対象となった父親のストレスに影響を与えるモデルを検討するために、共分散構造分析を行った。最も適合度が高いパス解析の結果を Figure1、適合度指標を Table12 に示す。「上司の理解」「ファミリーフレンドリーな職場」「仕事の柔軟性」が、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」と有意な正の相関を示し、一方「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」には有意な負の相関を示している。また、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」はストレス反応に負の有意なパスが見られ、「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」はストレス反応に正の有意な影響を与えていることが示された。

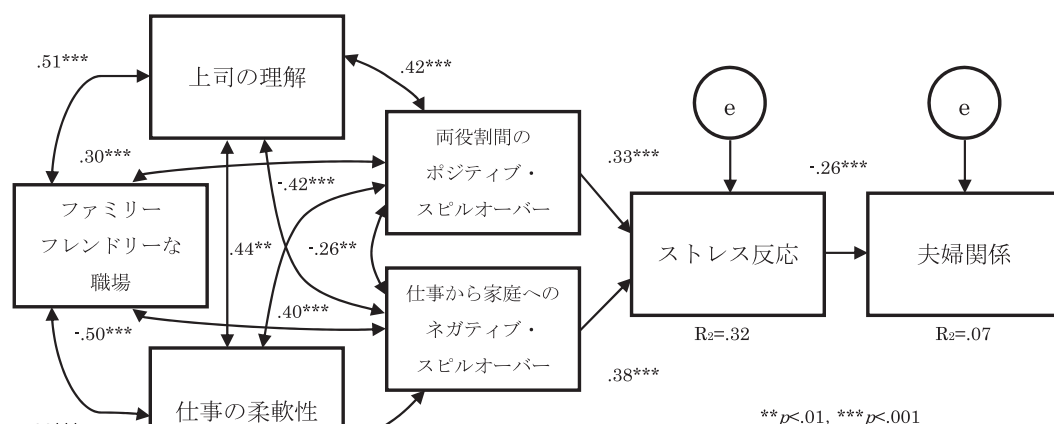


Figure1 本調査における父親のストレスのモデルのパス解析結果

Table12 本調査における父親のストレスのモデルの適合度指標

CMIN	自由度	確率	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	ACI
50.008	8	0	0.93	0.754	0.861	0.177	90.008

考 察

①仕事と家庭の多重役割とストレス反応の関連

結果より、両役割間のポジティブなスピルオーバーが高ければストレス反応は低くなり、仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーを感じているほどストレスを高く感じていることが明らかになり、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが影響を与えないことも示された。

つまり、仕事の役割と家庭の役割を多重に担うことによって、自己肯定感が向上したり自己アイデンティティが安定し、日々の充実感が高まることは、ストレス反応も低くするということが言え、福丸（2003）でも指摘されていたように、仕事と家庭の役割を多重に担うことの肯定的な意味が示された。

また、仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーはストレス反応に有意な負の影響を与え、家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバーはストレス反応に有意な影響はないという結果が出たことを鑑みると、仕事により家庭生活が妨げられることにより生じるストレスと、家庭生活により仕事が妨げられることにより生じるストレスは、質の異なるものと考えられることができるだろう。父親は、家庭を安心感や癒しを得る場所と捉えており、妻や子どもを思うと多くの時間を考えるのではないだろうか。そのため、休日に仕事で疲れてしまって子と接する時間が少なくなってしまう、帰宅が遅くなり妻とのコミュニケーションが取れないなど、仕事が家庭生活に影響を与えていると感じることが、ストレスに繋がると考えられる。

福丸（2003）をはじめとした多重役割におけるスピルオーバーの先行研究では、抑うつ度との関連を想定しているものがほとんどであった（例えば、伊藤・相良・池田，2006）。松浦・勝岡・脇（2012）によれば、ストレス反応の発生過程は初期段階の「疲労感」、中期段階の「易怒感」、末期段階の「抑うつ感」という3段階を経る。「抑うつ感」の高まるとうつ病などの精神疾患に至る、あるいはすでに精神疾患である可能性が高くなるため、治療・介入が難しくなる。初期の段階で介入することは予防・治療的な側面から非常に有効的である。本研究でストレス反応とスピルオーバーに有意な関連が見られたことは、抑うつ感に至る前のストレス反応の段階での介入の可能性を示唆し、臨床心理学的に意義のある結果となった。

②職場の家庭生活への理解度とストレス反応の関連

職場の家庭生活への理解度の下位尺度の中でストレス反応に影響を与えていたのは「仕事の柔軟性」のみであった。つまり、家庭役割を担いながら仕事をする父親にとって、仕事のスケジュールを自由に調整することができることは、ストレスを過度に感じないために意味を持つことが示唆された。確かに、職場での仕事の進め方に関して意見を言う権利を持っておらず、仕事のスケジュールを自由に調整することができない状況にあるとしたら、この保育園や幼稚園の行事に参加できなくなってしまうたり、妻の家事・育児に協力できなくなってしまうたりなど、子や妻とのコミュニケーションの時間はとれなくなってしまうことが予想される。また、仕事によって長時間拘束されることは、それだけで身体的疲労に繋がる。家族と自分自身のライフスタイルに合わせて仕事が柔軟に調整できる権利を持ち実際にその権利を行使できることは、父親が

ストレスを過度に感じない環境を実現するために重要であると言えるだろう。

また、職場の育児支援制度の状況について回答を求めたところ、「制度がありその精度を利用しやすい」、つまり実際に職場から育児の支援を受けることができると回答したのが約3割であり、「制度があるが利用しにくい、または制度がない」、つまり職場から育児の支援を受けることができないと回答したのが約7割であり、父親に対する職場の不十分な育児支援制度の実態が明らかになった。つまり、育児を支援する制度、または育児の支援につながる制度を実際に利用できる人は回答者の約3割で、約7割の人が育児を支援する制度が職場にない、あるいは利用しづらい雰囲気があるために、職場から育児支援制度を受けることができない状況にあることが明らかになった。また、制度がないと回答した者のうち、ないことによる不便や不満があると半数が回答し、制度がないことによる不便や不満を抱えているものが実際にいるという状況も見えてきた。現在は、行政の取り組みなどを受け、職場に育児を支援する制度がある職場は多いと予想されるが、その制度が認知されていない、あるいは職場内が利用できる雰囲気ではないなどの理由で実際には利用されていないというのが多いという現状があると考えられる。父親が育児休業制度を利用するのがごくわずか（厚生労働省「雇用均等基本調査」(2011)では2.63%という数字が出ている）という我が国の職場環境そのものを見直していくことが必要なのではないだろうか。「制度の整備」から、「実際の利用」に課題が移行すべきであろう。

しかし、育児の支援を受けることができると回答したものが約3割であったのにも関わらず、家庭生活に理解のある職場であると評価しているものが7割であった。この結果より、家庭生活に理解のある職場であると感じるかどうかは、制度の有無やその制度を実際に利用できることとは別の要因が影響している可能性が示唆された。これは、制度がなくとも、その他の職場の条件次第で「家庭生活に理解のある職場」になりうるということだろうか。福丸（2000）では、抑うつ度と多重役割の関係について検討するために、父親へインタビューを行っている。その中で、有給休暇の取得に関する質問をしたところ「とれば上が間接的な言い方をする。『仕事に支障がなければね』と」という回答や、「保育園の行事に参加したくても、『そんなの出たことないんだ俺ら』と言われる。この人たちにいっても仕方ないと思う」などという回答が見られ、職場の雰囲気により休暇の取りやすさが大きく変わることが容易に想像できる。制度などのハード面だけでなく、職場風土というソフト面にも注目して、乳幼児をもつ父親が働きやすい職場について検討していく必要があるだろう。

③性役割観とストレス反応の関連

性役割観からストレス反応への有意な影響は確認されず、父親自身の性役割観はストレス反応に影響を与えていないことが明らかになった。

平等主義的性役割態度スケールの得点からは、不平等な性役割観を持つ男性が減少している現状が見えてきた。分析の対象となった168名の平均点は60点満点中41.75点であり低いとはいえず、男性の意識そのものの変化を反映しているのではないと思われる。佐々木（2012）は、日本において、特に男性の場合、2000年から2010年にかけて、徐々に柔軟な性別役割分業の意識の方向へ移行していると述べている。大野・田矢・柏木（2003）による、中年期と育児世代の父親の比較では、若い世代の男性は平等主義的な態度がタテマエとしての意識レベルにとど

まらず、行動面にも定着している可能性を指摘している。現在の子育て世代の男性は、社会の変化に伴い「男性は仕事、女性は家庭」といった伝統的な性役割観を持つ人は少ないと言えるのではないだろうか。また、因子分析では固有値の変化が明確にならず、結局 15 項目中 4 項目を削除したことから、個人の持つ性役割観が多様化しているという側面もあることが示唆された。

④配偶者への愛情とストレス反応の関連

夫婦関係とストレス反応は有意な負の相関があり、ストレス反応から夫婦関係への有意な負の影響があることが示された。中でも、ストレス反応の下位尺度「抑うつ感」が夫婦関係に影響を負の影響を与えていることが示された。これは、福丸（2003）と同様の結果である。共分散構造分析の結果からは、職場の家庭生活への理解度が多重役割におけるスピルオーバーを作りだし、それがストレス反応に影響を与え、そのストレス反応が夫婦関係に有意な正の影響を示していることが示された。職場の家庭生活への理解度から夫婦関係への影響は間接的なものではあるが、職場の家庭生活への理解は良好な夫婦関係のために重要であると言えるだろう。

⑤共分散構造分析によるモデルの検討

パス図を見ると、「上司の理解」「ファミリーフレンドリーな職場」「仕事の柔軟性」が「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」に有意な正の影響を与え、一方「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」に有意な負の影響を与えていることが分かる。そして「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」がストレス反応に有意な負の影響を与え、「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」がストレス反応に有意な正の影響を与えている。つまり、「家庭生活に理解のある職場」であるかどうかにより、「両役割間のポジティブ・スピルオーバー」あるいは「仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバー」が生じ、ストレス反応を低減する、あるいは増加させ、それが配偶者への愛情に影響を与えていることが明らかになった。ここからも、「家庭をもつ者にとって働きやすい職場であるか」ということは、スピルオーバーとの関連、そこから生じるストレス反応、そしてそのストレス反応が夫婦関係への影響を考えると、非常に重要であると言えるだろう。この結果より、母親だけでなく父親も視野に入れた、仕事と家庭生活を両立できるような育児支援が急務であると考えられる。なお、適合度は高いとは言えないが、適合度だけでなく理論を重視し吟味した結果、このモデルを採用したため、本調査の目指す父親のストレスのモデルの検討に少なからず寄与したものと思われる。

今後の課題

本調査では、「仕事と家庭の多重役割」「父親の職場の環境」「父親のもつ性役割観」という 3 つの観点をを用いたが、父親は子育てをする中で当然子どもとの関わりもあり、その中で生じるストレスは当然あると考えられる。そのため、「子ども観」など子に関する変数を入れる必要がある。また、子育ては母親と共に行うものであり、現在は職業をもつ女性が多くその形態も多様化していることから、母親の就労状況が父親にどのように影響するかを検討する必要もあるだろう。本調査で、「職場に育児支援の制度がない」と 7 割が回答したにもかかわらず、「家庭生活に

理解のある職場である」と7割が回答したため、父親が家庭生活に理解のある職場であると感じる要因はどこにあるのか、職場の環境の詳細な検討が必要であると言えるだろう。

謝 辞

本論文を作成するにあたり、貴重なご助言ならびにご指導いただきました塩崎尚美准教授に深く感謝申し上げます。また、お忙しい中、快く調査にご協力くださいました保育園の職員の皆様、質問紙に丁寧にご回答くださいました保護者の皆様に、心より御礼申し上げます。

【文献】

- 藤本哲史, 2004, ファミリー・フレンドリーな職場環境の従業員モラル効果: 男女比較分析, 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集 (7), 71-80
- 福丸由佳, 2000, 乳幼児を持つ親の多重役割と抑うつ度との関連—父親を対象としたインタビューによる調査結果から—, お茶の水女子大学人間文化論叢, 第3巻, 133-143
- 福丸由佳, 2003, 父親の仕事と家庭の多重役割と抑うつ度—妻の就業の有無による比較—, 家族心理学研究, 17 (2), 97-110
- 伊藤裕子・相良順子, 2012, 愛情尺度の作成と信頼性・妥当性の検討: 中高年夫婦を対象に, 心理学研究, 第83巻, 第3号, 211-216
- 厚生労働省, 2011, 雇用均等基本調査
- 厚生労働省, 2012, 平成24年度版 厚生労働白書 付属統計表
- 数井みゆき, 無籐隆, 園田菜摘, 1996, 子どもの発達と母子関係・夫婦関係: 幼児を持つ家族について, 発達心理学研究, 7 (1), 31-40
- 牧野カツコ, 1982, 乳幼児をもつ母親の生活と〈育児不安〉, 家庭教育研究所紀要, 3, 34-56
- 松浦沙織・勝岡大貴・脇龍平, 2012, 成人を対象とした心理的ストレス反応尺度の作成, 大阪経大論集, 第63巻第3号, 193-200
- 宮本知子・藤崎春代, 2008, 日本における乳幼児期の子どもをもつ父親研究の動向, 昭和女子大学心理研究所紀要, Vol.11, 57-66
- 大野祥子・田矢幸江・柏木恵子, 2003, 男性の家事を促進する要因, 発達研究, 第17巻, 53-68
- 佐々木尚之, 2012, JGSS 累積データ 2000-2010 にみる日本人の性別役割分業意識の趨勢—Age-Period-Cohort Analysis の適用—, 日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集 [12] 69-80